



## ВІДБІР КАДРІВ НА СЛУЖБУ В ОРГАНИ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

*КАЦАЛАП Людмила Сергіївна - здобувач Харківського національного університету  
внутрішніх справ*

---

*В статті пропонується перелік основних критеріїв відбору на службу в органах внутрішніх справ України, а також розглядаються етапи процесу професійного відбору в хронологічній послідовності.*

**Ключові слова:** професійний відбір, критерії відбору, етапи професійного відбору, професійна придатність

На сьогоднішній час в умовах реформування системи Міністерства внутрішніх справ України і у зв'язку зі скороченням штатної кількості працівників органів та підрозділів внутрішніх справ, дуже гостро постає питання про критерії та процедуру відбору кандидатів на службу в ОВС.

Важливість якісного професійного відбору кадрів у будь-якій сфері діяльності є безперечною. Адже це запорука досягнення поставлених цілей та високих результатів як окремих підприємств, установ та організацій, так і держави в цілому. Некомпетентність і непрофесійність, які досить часто зустрічаються в повсякденному житті, є значною перешкодою в соціально-економічному та політичному розвитку держави. Тому процедура відбору кадрів потребує чіткої нормативно-правової регламентації та постійного вдосконалення з урахуванням соціально-економічних та політичних змін в державі і в правовому регулюванні суспільного життя.

Процес професійного відбору безпосередньо залежить від кадрової політики, тобто сукупності норм, цілей та уявлень, що

визначають напрямок і зміст роботи з персоналом. Кадрова політика в тій чи іншій сфері формується з урахуванням потреб та постійного розвитку певної галузі та на певний період.

Основна мета професійного відбору – це залучення до практичної діяльності органів внутрішніх справ працівників з необхідною кваліфікацією та особистісними якостями, що здатні вирішувати поставлені перед ними завдання максимально ефективно.

Професійний відбір необхідний не тільки для прийняття на роботу кваліфікованих кадрів, а й для забезпечення безпеки праці, адже існують багато видів професійної діяльності, що є небезпечними для життя або здоров'я, при не дотриманні певних умов, тобто професії, пов'язані з керуванням різноманітними видами транспортних засобів, у несприятливих умовах або ж з небезпечними засобами та речовинами. Щодо правоохоронної діяльності, то, безперечно, її відносять до розряду небезпечних. Адже діяти найчастіше доводиться в несприятливих екстремальних умовах, пов'язаних з ризиком, при цьому потрібно вміти вправно користуватися зброєю, що знаходиться на спорядженні органів внутрішніх справ.

На думку Туманова Г.А., професійний відбір – це відбір конкретних осіб для виконання функцій визначеної професії (спеціальності), на ґрунті вивчення та оцінки системи психологічних якостей особистості [1,25]. В широкому розумінні професійний відбір – це процес встановлення професійної

придатності особи, виявлення здібностей для опанування нею певних спеціальностей, а також виявлення можливості досягнення особою певного кваліфікаційного рівня. Як бачимо, процес відбору є складним та багатостадійним, адже охоплює він вирішення багатьох важливих питань. В професійному відборі можна виділити чотири основні компоненти (критерії): медичний, педагогічний, фізіологічний та психологічний.

Медичний критерій – це встановлення стану здоров'я кандидата як загального так і з урахуванням вимог, що ставить перед ним обрана професія. Адже кожен рід діяльності має певні особливості, і кожен в тій чи іншій мірі впливає на стан здоров'я. Мета медичної перевірки у виявленні серед кандидатів тих, чий стан здоров'я дозволяє успішно та за певний встановлений термін оволодіти тією спеціальністю, за якою проводиться відбір. Тому медичний критерій повинен обов'язково враховуватися в процесі відбору, з метою попередження негативного впливу майбутньої професійної діяльності на стан здоров'я кандидата, збереження його працездатності та з метою забезпечення оптимального трудового процесу.

Педагогічний критерій – встановлення інтелектуального рівня кандидата. Кожна професія чи рід діяльності, в залежності від складності, вимагає від кандидата наявності певної освіти, що є обов'язковою вимогою при прийнятті на роботу. Лише при наявності необхідного рівня освіти можна займатися визначеним родом діяльності. Цей критерій потрібен для виявлення серед кандидатів осіб, рівень знань яких дозволяє забезпечити успішне оволодіння обраною професією та якісне виконання професійних обов'язків. Педагогічний критерій дозволяє забезпечити необхідний початковий рівень підготовки майбутніх фахівців.

Фізіологічний критерій – це критерій, що для багатьох професій є визначальним. Фізіологічні дані, такі як вік чи стать кандидата враховуються при прийомі на роботу з великими фізичними навантаженнями, на роботу, яку дозволяється виконувати лише дорослим чоловікам (наприклад, на підземних роботах, в шахтах, на роботі зі шкідливими для здоров'я умовами праці). Для окремих

професій має значення і зовнішність (працівники офісів, естрадна діяльність тощо).

Психологічний критерій є основним, тому він найбільш розроблений та вивчений науковцями. Його основне призначення – це визначення сукупності особистісних якостей та властивостей, що притаманні кандидату, а також його здібностей в співставленні їх з необхідними для виконання певної діяльності.

Професійний відбір як такий – це багатостадійний процес. Уніфікувати всі його етапи в одну схему для всіх професій дуже складно і, напевно, не потрібно. В залежності від специфіки професійної діяльності і точки зору науковців, що розробляють цю тему, етапи відбору можуть варіюватися від 3 до 7 в кількості. Ряд авторів надають перевагу наступному розподіленню на етапи: 1) проведення відбору за медичними показниками, станом здоров'я; 2) етап психодіагностичного обстеження, при якому використовуються комплекси тестів, моделюються трудові процеси та різноманітні ситуації з реєстрацією показників функціонального стану кандидата і ефективності його роботи; 3) етап аналізу та прогнозування успішності оволодіння кандидатом професією та результативної діяльності на основі оцінки отриманих характеристик відповідно до вимог професії. Тобто з'ясовуються основні фактори, що є важливими для прийняття остаточного рішення.

Як і в кожній професії, відбір до органів внутрішніх справ, безперечно, має свої, притаманні лише йому, особливості, що пов'язано зі специфікою, складністю та відповідальністю майбутньої діяльності. Слід зауважити, що не для кожної професії професійний відбір має таке принципове значення, як для професії правоохоронця. Не всі якості, особливо моральні, які мають бути обов'язково притаманними працівнику органів внутрішніх справ, можна надбати з роками та досвідом. Багато з них мають бути закладені і виховані в людині заздалегідь. Не кожен може гідно долати складнощі та труднощі служби, нести тягар відповідальності за долі людей та бути надійною підтримкою для них та своїх колег. При цьому не піддатися професійній деформації

та використовувати надані державою владу та повноваження на благо суспільства і у відповідності з законом.

З вищевикладеного можна визначити мету професійного відбору – це залучення до професійної діяльності працівників, що мають необхідну кваліфікацію та особистісні якості, за допомогою чого вони можуть виконувати свої функціональні обов'язки максимально ефективно. Іншими словами – це встановлення професійної придатності кандидата.

Професійна придатність людини – це здатність успішно оволодівати професією в процесі навчання, здатність до самовдосконалення та покращення самої професійної діяльності в процесі здійснення своїх обов'язків. Професійну придатність можна розглядати як таку, що можна виявити за допомогою спеціальних методик, так і таку, яка з'ясовується в процесі професійної діяльності.

Відбір кадрів на службу до органів внутрішніх справ – це сукупність регламентованих нормативно-правовими актами заходів, які визначають рівень спроможності кандидатів виконувати оперативно-службові завдання.

Окремі сучасні науковці такі, як М. Ануфрієв, О. Бандурка, І. Головіна, М. Калашник, О. Музичук, О. Синявська, К. Ткаченко займалися питанням відбору кадрів до органів внутрішніх справ, зокрема визначали етапи процесу відбору.

Більшість науковців першим етапом професійного відбору до органів внутрішніх справ вважає попереднє вивчення кандидата. На цьому етапі відбору вивчаються та аналізуються загальні характеристики кандидата. Вивчаються його ділові якості, особистісні риси, професійна підготовка, мотиви вступу на службу, а також обов'язково вивчаються надані ним документи. Адже згідно зі ст. 17 Закону України «Про міліцію» на службу до міліції приймаються громадяни, здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями виконувати покладені на міліцію завдання [2].

Що стосується ділових якостей, то працівник органів внутрішніх справ має обов'язково володіти сукупністю таких. Він

має бути здатним знаходити найкращий і найшвидший вихід з ситуації, що склалася, не залежно від її складності, має мислити самостійно та оперативно приймати обґрунтовані рішення, при цьому безперечно повинен вміти послідовно й ініціативно забезпечувати їх виконання та бути відповідальним за наслідки.

Щодо особистісних та моральних якостей, то працівник правоохоронних органів має бути насамперед чесним, справедливим та неупередженим. Безперечно, він має бути сумлінним та відповідальним. Всі ці якості важливі та мають бути притаманними кожній людині, а працівнику органів внутрішніх справ обов'язково. Він має викликати повагу та користуватися безперечним авторитетом у оточуючих.

Далі назви та черговість етапів професійного відбору варіюються в залежності від точки зору кожного з науковців. На думку автора, доцільно було б наступним етапом професійного відбору вважати саме спеціальне вивчення кандидата та його близького оточення. Адже ст.17 Закону України «Про міліцію» проголошує, що не можуть бути прийняті на службу до міліції особи, які раніше засуджувались за вчинення злочину [2]. Не можуть бути прийнятими і особи з аморальною поведінкою, негативними особистісними якостями та звичками.

Класифікацію видів цього етапу перевірки та суб'єктів, що її здійснюють, надає Музичук О.М. В залежності від специфіки майбутньої службової діяльності спеціальна перевірка може бути повною, неповною та місцевою. І вона може здійснюватися не лише можливостями ОВС, а й за допомогою Служби безпеки України, податкової міліції Державної податкової служби України та інших правоохоронних органів [3, 376].

Наступним етапом є професійно-психологічний відбір. Це комплексне дослідження особистісних якостей кандидата з метою прогнозування його професійної придатності на основі його фізичних і психічних властивостей. Це організований дослідницький процес, мета якого – виявити й визначити за допомогою наукового обґрунтованих методів ступінь придатності кандидатів на навчання або роботу за складними

спеціальностями згідно з кваліфікаційними вимогами.

В свою чергу професійно-психологічний відбір поділяється на кілька етапів. Класифікацію етапів професійно-психологічного відбору до органів внутрішніх справ надає С.В. Дудка.

Перший етап професійно-психологічного відбору здійснюється фахівцями служби психологічного забезпечення. Вони проводять комплексне психодіагностичне обстеження кандидатів на службу та навчання з метою аналізу особистості кандидата та оцінки відповідності його особистісних якостей вимогам обраної професії.

Другий етап професійно-психологічного відбору здійснюється структурними підрозділами психологічного забезпечення відомчих навчальних закладів МВС України у вигляді психодіагностичного тестування готовності кандидатів до навчання, що є першим з вступних іспитів (екзаменів).

Третій етап професійно-психологічного відбору – це професійна адаптація працівника до нових умов службової діяльності, що покликана сприяти входженню особи у службову діяльність, практичний перевірці правильності професійного вибору й успішному професійному становленню молодого працівника [4].

Важливим етапом є перевірка та дослідження ділових якостей кандидата на конкретних дорученнях. Цей етап професійного відбору здійснюється вже безпосередньо у практичному підрозділі. На цьому етапі з'ясовуються останні важливі фактичні дані, що відбиваються на прийнятті остаточного рішення щодо кандидата. Етап перевірки на конкретних дорученнях наочно дає можливість переконатися у здатності особи ефективно виконувати свої службові обов'язки. На цьому етапі з'ясовується здатність кандидата працювати в колективі, здатність до сприйняття та засвоєння нових знань та вмінь, що необхідні для подальшої роботи за спеціальністю.

#### АНОТАЦІЯ

*В статті надано перелік основних критеріїв відбору на службу до органів внутрішніх справ України, а також розглянуті етапи процесу професійного відбору в хронологічній послідовності.*

І нарешті результатом професійного відбору повинен стати вибір з усіх кандидатів тих, хто за усіма показниками є найбільш придатним до виконання професійних обов'язків. Перевага надається тим особам, які мають високий рівень професійно важливих властивостей та якостей, що відповідають встановленим законом нормативам та правилам. Тобто особи, які можуть бути розглянуті, як майбутні працівники, що найбільш придатні до виконання того чи іншого виду праці.

З вищевикладеного можна зробити висновки, що професійний відбір кадрів є необхідним, важливим, складним процесом, що є обов'язковою умовою прийняття особи на службу до органів внутрішніх справ.

#### Література

1. Туманов Т.А. Кадры в системе управления органов внутренних дел. Высшая школа МВД СССР, лекция. – М., 1974. – 42с.
2. Закон України «Про Міліцію» від 20.12.1990 р. – №565-ХІІ.
3. Музичук О.М. Професійний відбір кандидатів на службу до ОВС: сучасний стан та шляхи удосконалення//Форум права.- 2009.-№1. – с.373-377 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-1/09momtsu.pdf>
4. Дудка С.В. Професійно-психологічний відбір кандидатів на службу в органах внутрішніх справ України. [Електронний ресурс] [http://militia.kiev.ua/index.php?option=com\\_content&task=view&id=54&Itemid=40](http://militia.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=54&Itemid=40)